Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

RAPPORT ANNUEL

1er avril 2005 – 31 mars 2006

MESSAGE DU PRÉSIDENT

L'année qui vient de passer a été, encore une fois, une année remplie et productive à la Commission. Pendant l'exercice, le personnel et les commissaires ont uni leurs efforts pour mieux faire connaître la Commission et les droits de la personne dans les collectivités rurales, à l'extérieur de Whitehorse. À l'occasion de la Journée des droits de l'homme, le 10 décembre, un événement spécial s'est déroulé à Teslin, au cours duquel Bess Cooley, enseignante de la langue tlingite, a présenté une traduction en tlingit de la version en langage simple de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Commission était également de la partie le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Des exposés ont été présentés aux élèves de l'école St. Elias et la Commission a participé à la fête communautaire, au centre des congrès de Haines Junction. Toutes ces activités ont donné l'occasion aux commissaires et au personnel de la Commission de rencontrer des maires, des chefs des premières nations, des enseignants, des élèves et des membres de la collectivité.

De plus, nous avons préparé et organisé la diffusion de messages d'intérêt public à la radio et à la télévision sur divers aspects des droits de la personne, en partenariat avec la Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest. Ce partenariat s'est avéré profitable pour les deux Commissions et le message sur le harcèlement sexuel a remporté le Silver Award de la 39e édition du WorldFest-Houston International Film Festival.

Le personnel de la Commission et les commissaires ont continué d'améliorer la prestation de services à la population du Yukon. Tous les mois, les commissaires ont tenu des réunions ordinaires et des réunions pour décider des décisions à rendre. Nous avons terminé et approuvé la politique de ressources humaines de la Commission et supervisé le travail de celle-ci.

En juin 2005, Melissa Atkinson, commissaire, Susan Roothman, conseillère juridique, et Lillian Nakamura Maguire, spécialiste de l'éducation du public, ont assisté à la conférence de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, à Saskatoon.

Nous remercions Jasbir Randhawa, ancienne commissaire, qui a démissionné en raison de son déménagement en Colombie-Britannique. Nous aimerions également remercier John McCormick, Melissa Atkinson et Eleanor O'Donovan, commissaire de longue date, dont le deuxième mandat a pris fin en mars 2005. Soulignons également la nomination de Rick Goodfellow en décembre 2005.

C'est avec plaisir que je dépose, au nom de l'organisme et de son personnel, le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Yukon pour l'exercice 2005-2006.

Le président,
Brian L. MacDonald

La mairesse de Teslin, Clara Jules, lit la version anglaise de la Déclaration universelle des droits de l'homme et Bess Cooley fait la lecture de la version tlingite, avec l'aide de Brian MacDonald, président de la Commission des droits de la personne du Yukon, à l'occasion de la Journée des droits de l'homme, à Teslin, en décembre 2005.

L'illustration de la page couverture représente les Dakwäkäda Dancers à la fête de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, en mars, à Haines Junction.

MESSAGE DE LA DIRECTRICE

Nos réalisations

Cet exercice a été le plus productif de l'histoire de la Commission en ce qui a trait au règlement de plaintes de discrimination. À la fin de l'exercice financier, on comptait 43 plaintes en suspens, soit 10 de moins qu'au même moment l'an dernier. Nous avons réglé 44 plaintes et, même si nous avons reçu 32 nouvelles plaintes, nous avons réussi à réduire considérablement le nombre élevé de plaintes en souffrance. C'était une de nos priorités au cours de l'exercice. Pour y arriver, nous avons fourni une aide supplémentaire aux parties dès le début du processus, ce qui a permis de régler 19 plaintes à l'amiable (ce qui représente une hausse par rapport aux 11 plaintes réglées de la même façon l'an dernier). Cette année, nous avons également élaboré et mis en application une politique de règlement accéléré des plaintes afin d'offrir des services plus rapides aux parties dont la plainte est en souffrance depuis longtemps et aux parties dont la plainte devait être réglée dans les plus brefs délais, pour des raisons d'équité ou pour répondre à des besoins.

Pour la première fois depuis plusieurs années, la Commission dispose d'une équipe complète de personnes qualifiées pour remplir son mandat. Nous avons donc été plus efficaces dans tous les domaines : ateliers, partenariats, création de coalitions, visites dans les collectivités pour des audiences, suivi de plaintes, règlements et rapports d'enquête. C'est grâce au dévouement, au travail assidu et au soutien des commissaires et du personnel de la Commission que nous avons accompli tous ces progrès.

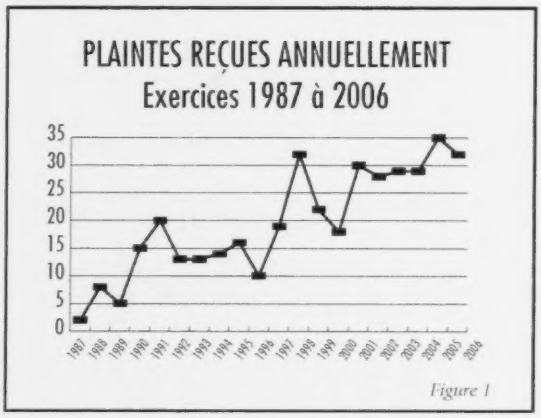


Figure 1

Une année de changement

En janvier, Sue Starr, directrice du fonctionnement, a quitté la Commission pour relever de nouveaux défis à la Direction du perfectionnement des employés du gouvernement du Yukon. Au cours de ses deux ans à la Commission, elle a coordonné la mise en œuvre d'un plan opérationnel de trois ans, la mise à jour et le développement des politiques administratives et des politiques en matière de ressources humaines (notamment des politiques sur l'équité en emploi, les mesures d'adaptation et le harcèlement), ainsi que la création d'une base de données et de nouveaux

Figure 2

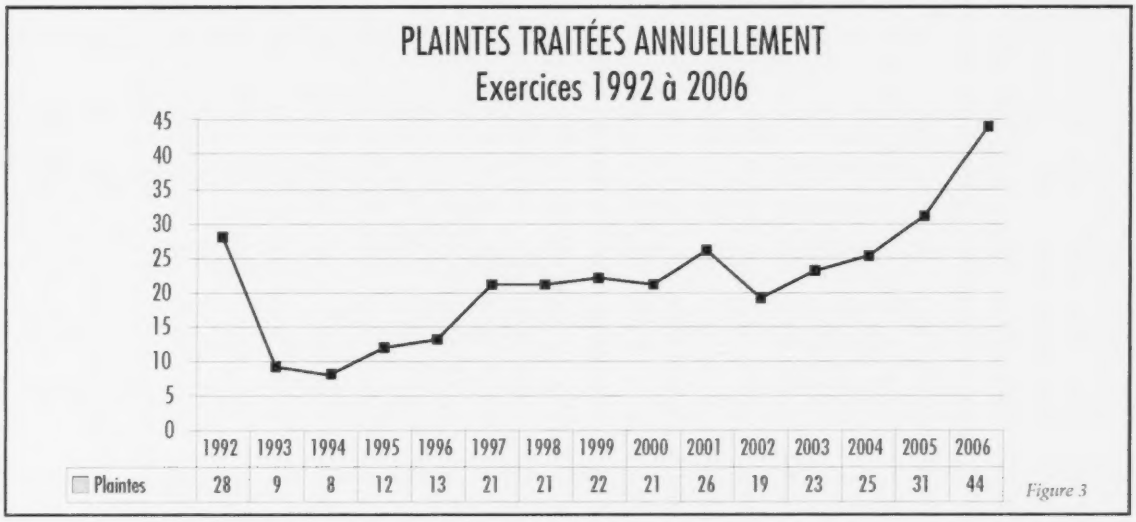


Figure 3

outils de suivi et de planification du travail de la Commission.

Elle a également élaboré de nouveaux outils de formation des commissaires et du personnel et a joué un rôle clé dans la professionnalisation et la rationalisation du fonctionnement de la Commission. Heather MacFadgen, qui partageait le travail de gestion avec M^me^ Starr, a conservé le titre de directrice des droits de la personne et a repris la plupart des responsabilités de sa collègue.

Susan Roothman est entrée en poste comme conseillère juridique de la Commission en avril. Depuis janvier, elle travaille désormais quatre jours par semaine, étant donné l'augmentation du travail auprès des tribunaux, des audiences et d'autres tâches juridiques de la Commission. Susan a fait ses études de droit en Afrique du Sud, où elle a participé activement à la défense des droits de la personne et où elle était associée dans un cabinet d'avocats sud-africain. Elle a déménagé au Canada avec sa famille en 2002 et est devenue membre de l'Association du Barreau du Yukon en 2005.

En octobre, Stephanie Schorr s'est jointe à la Commission comme enquêteuse, pour remplacer Ryan McCallion, qui a quitté son poste pour se consacrer à la musique et au théâtre et voyager en Asie. Stephanie possède un diplôme en droit de l'Université d'Alberta. Elle a fait un stage et a travaillé à la Direction des services juridiques du ministère de la Justice du Yukon. Avant d'étudier le droit, elle a travaillé dans le domaine des services sociaux et communautaires, auprès des jeunes, des personnes handicapées et des familles à faibles revenus.

Pendant l'exercice, la Commission a également eu la chance de recevoir l'aide de deux étudiantes. Carly Chunick, étudiante à l'Université de Victoria, a travaillé à la Commission pendant l'été dans le cadre d'un programme coopératif, et Liz Janus, étudiante en service social au Collège du Yukon, a fait un stage pendant l'hiver. Mis à part ces mouvements de personnel, nous avons maintenu une certaine continuité et profité de l'expérience de Lynn Pigage et de Lillian Nakamura Maguire.

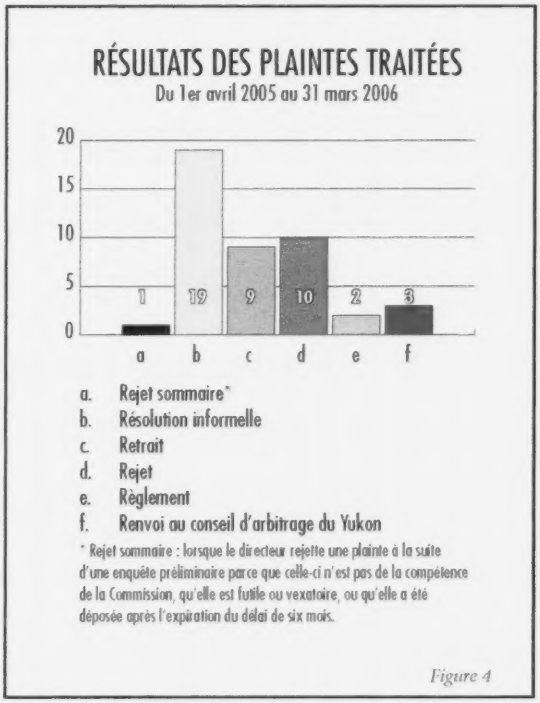


Figure 4

Lynn travaille à la Commission depuis plus de huit ans comme adjointe administrative et préposée à l'accueil. Sa connaissance approfondie de la loi et son caractère amical et serviable sont de grands atouts dans son travail, qui est essentiel auprès du public. Elle connaît également fort bien les services et les organismes locaux, ce qui constitue une aide inestimable au moment d'orienter les auteurs des quelque 300 demandes de renseignements traitées par la Commission tous les ans. Lillian coordonne le programme d'éducation du public de la Commission et en assure la prestation depuis novembre 2002. Elle est membre du conseil d'administration de la Fondation canadienne des relations raciales et possède plus de trente ans d'expérience comme spécialiste de l'éducation des adultes, formatrice et travailleuse en développement communautaire dans l'Ouest, dans le Nord et en Afrique. Son travail au cours de l'exercice a contribué à mieux faire connaître la Commission au public, et nous croyons que c'est l'une des raisons pour lesquelles notre volume de travail est en croissance.

À l'approche de notre vingtième anniversaire en février 2007, nous sommes persuadés que notre productivité et nos progrès récents se poursuivront et que nous améliorerons encore davantage notre prestation de services aux Yukonnais et aux Yukonnaises. Nous mettons le cap sur notre troisième décennie et sommes impatients de relever de nouveaux défis et de profiter des occasions qui s'offriront à la Commission.

La directrice des droits de la personne,
Heather MacFadgen

De gauche à droite : John McCormick, Brian MacDonald, Melissa Atkinson et Eleanor O'Donovan. Absents : Jasbir Randhawa et Rick Goodfellow.

COMMISSAIRES PENDANT L'EXERCICE 2005-2006

Melissa Atkinson a été nommée à la Commission en décembre 2004. Elle est née et a grandi à Whitehorse, au Yukon. Elle est membre de la Première nation des Tr'ondëk Hwëtch'in et du clan du Loup. Titulaire d'un baccalauréat en études autochtones et en espagnol de l'Université Trent, elle a obtenu son baccalauréat en droit à l'Université de Victoria. Avocate de la Couronne au ministère de la Justice du Canada, elle est membre de l'Association du Barreau canadien, division du Yukon. Elle est également membre du Comité de la formation juridique permanente du Barreau du Yukon et du conseil d'administration du Centre de ressources pour adultes. Elle a toujours manifesté de l'intérêt pour tout ce qui touche les droits de la personne et s'est engagée à assurer le respect des principes d'intégrité, d'impartialité et d'égalité qui doivent sous-tendre les actions de la Commission, ainsi que le respect de l'obligation d'en rendre compte.

Rick Goodfellow a été nommé en décembre 2005. Il est directeur général du Challenge Community Vocational Alternatives, un programme d'aide à l'emploi destiné aux personnes handicapées. Rick possède une vaste expérience de la haute direction dans les secteurs publics et non gouvernementaux et dans le secteur des affaires. Il a été membre de plusieurs comités et conseils dans les domaines des communications, du travail et de l'accès aux services pour les personnes handicapées. Il a des connaissances et une expérience variée en ce qui a trait aux droits des personnes handicapées et a donné de la formation et élaboré des politiques dans ce domaine. Il est membre d'un groupe de travail canadien du comité spécial chargé de la rédaction de la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées.

John McCormick a été nommé en mars 2003. Accompagné de sa femme et de leurs trois enfants, John a déménagé au Yukon en 1977. Il s'est illustré tour à tour dans les Forces armées, les industries de la construction et de l'exploitation minière, les services postaux et la souscription d'assurance. Il a d'abord habité Whitehorse, mais vit à Teslin depuis maintenant 18 ans, où il s'investit dans des activités communautaires telles que celle de juge de paix principal présidant, de membre de la Commission de révision de l'évaluation foncière du Sud du Yukon et du Conseil d'examen de la capacité et du consentement. Il a aussi fait partie du Comité consultatif du Collège du Yukon à Teslin.

Brian MacDonald, nommé en décembre 2003, est président de la Commission. Membre des Premières nations de Champagne et d'Aishihik, il est diplômé en droit de l'Université Dalhousie. Il a non seulement une longue expérience du travail avec les premières nations, mais il a aussi des compétences en médiation et en gestion des conflits. Avocat reconnu tant sur le plan national qu'international, il a été la voix de nombreux Yukonnais et Canadiens.

Eleanor O'Donovan s'est vue confier un second mandat de commissaire en mars 2003, qu'elle a terminé en mars 2006. Résidente du Yukon depuis 1974, elle a enseigné aux niveaux primaire et secondaire. Elle a participé à de nombreuses initiatives communautaires liées aux pays en développement et a toujours démontré un vif intérêt pour les droits de la personne.

Jasbir Randhawa, nommée en décembre 2003, a déménagé en Colombie-Britannique et a donc quitté la Commission en septembre 2005. Elle est connue pour son engagement à l'égard des droits des enfants du Yukon et pour son dévouement à cette cause. Elle est titulaire d'une maîtrise en linguistique et d'un diplôme en éducation des jeunes enfants, et suit une formation en résolution de conflits et en médiation. Elle a aussi travaillé bénévolement à la maison de transition pour femmes Kaushee's Place, à la Yukon Child Care Association, au Conseil yukonnais de la condition de la femme et au Centre pour femmes Victoria-Faulkner.

LE PERSONNEL DE LA COMMISSION À LA CLÔTURE DE L'EXERCICE

Directrice des droits de la personne – Heather MacFadgen
Adjointe administrative et préposée à l'accueil – Lynn Pigage
Enquêteuse – Stephanie Schorr
Conseillère juridique – Susan Roothman
Spécialiste de l'éducation du public – Lillian Nakamura Maguire

De gauche à droite : Lillian Nakamura Maguire, Susan Roothman, Lynn Pigage, Heather MacFadgen et Stephanie Schorr

STATUT ET RÔLE DE LA COMMISSION

Constituée en 1987 pour administrer la *Loi sur les droits de la personne*, la Commission des droits de la personne est un organisme indépendant du gouvernement qui est composé de trois à cinq commissaires nommés par l'Assemblée législative du Yukon.

Le mandat de la Commission est de faire la promotion des droits de la personne, de mener des enquêtes sur des plaintes de discrimination fondées sur des motifs prévus par la *Loi sur les droits de la personne et de les régler*. La Commission donne de la formation et met du matériel éducatif à la disposition des écoles, des groupes communautaires, des employeurs, des fournisseurs de services ainsi que du public. La Commission reçoit régulièrement des demandes de renseignements de la part de particuliers et d'organismes. Le diagramme de la figure 5 montre la répartition des divers types de demandes.

La *Loi sur les droits de la personne* proscrit la discrimination dans les domaines suivants :
- l'emploi
- les services à la collectivité
- l'appartenance à un syndicat ou à tout autre groupe professionnel
- la location et l'occupation de lieux
- les marchés publics

Plaintes relatives aux droits de la personne
Au cours de l'exercice, nous avons reçu 22 plaintes relatives à l'emploi, 7 dans le domaine des services à la collectivité et 3 plaintes dans le domaine de la location et de l'occupation de lieux.

vvLes plaintes contre le gouvernement fédéral, une première nation ou un organisme régi par une loi du Parlement du Canada tombent sous l'autorité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Toute discrimination fondée sur un des motifs énumérés dans la figure 6, Nouvelles plaintes par motif illicite, va à l'encontre de la loi. Certaines plaintes peuvent reposer sur plus d'un motif. Les motifs les plus fréquemment invoqués au cours de l'exercice 2005-2006 sont le sexe, y compris la grossesse ou l'accouchement, et les déficiences physiques et mentales. Comme les plaintes de discrimination fondée sur un handicap impliquent souvent l'obligation d'aménager ou d'adapter un lieu, celles-ci tendent à être plus complexes et, par conséquent, leur résolution exige plus de ressources et de temps. On comptait quatre plaintes de harcèlement sexuel parmi les plaintes de discrimination fondées sur le sexe.

Le harcèlement lié à n'importe lequel des motifs illicites constitue également de la discrimination. Le harcèlement renvoie à tout comportement qui rabaisse, humilie ou embarrasse autrui, ou qui se traduit par des demandes ou des avances sexuelles, et dont toute personne raisonnable aurait dû savoir qu'il était malvenu. Le harcèlement peut aussi consister en une conduite vexatoire, qui s'étend habituellement sur une certaine période de temps et se manifeste par des actions, des commentaires ou des gestes répétés.

LA PROCÉDURE RELATIVE AUX PLAINTES

Quiconque croit avoir été l'objet de discrimination fondée sur un des motifs illicites cités à la figure 6 peut déposer une plainte en vertu des droits de la personne devant la Commission dans les domaines suivants :

- l'emploi
- les services à la collectivité
- l'adhésion à un syndicat ou à tout autre groupe professionnel
- la location ou l'occupation de lieux
- les marchés publics

Le personnel de la Commission recueillera l'information nécessaire pendant l'entrevue de premier contact.

La directrice des droits de la personne effectuera ensuite une étude préliminaire de la plainte pour établir s'il y a lieu d'enquêter plus avant, attendu que la plainte satisfait aux conditions suivantes :

- le domaine et le motif illicite de la plainte sont prévus par la *Loi* (exemples de motifs : l'ascendance, la religion, le sexe, les handicaps, etc.);
- elle est présentée dans le délai prescrit de six mois;
- elle n'est pas futile ni vexatoire.

Si la plainte ne satisfait pas à ces conditions, elle sera jugée irrecevable et, par conséquent, sera rejetée. Si la plainte est jugée recevable, la Commission lancera une enquête.

Toutefois, avant de lancer une enquête, on tentera, si les deux parties y consentent, d'arriver à un règlement à l'amiable. La résolution à l'amiable est une tentative de régler une plainte qui peut avoir lieu en tout temps avant que l'enquête soit terminée et que les commissaires aient pris leur décision en fonction du rapport d'enquête. En règle générale, la résolution de plaintes à l'amiable est un processus plus rapide que le processus d'enquête habituel.

L'enquête peut durer plusieurs mois selon la complexité du cas, le nombre de témoins à interroger et les imprévus. La partie plaignante peut demander qu'on mette fin à l'enquête à n'importe quelle étape du processus.

Au terme de l'enquête, un rapport est produit et on en remet une copie aux deux parties concernées, à savoir, la personne qui a déposé la plainte (le plaignant) et la personne qui fait l'objet de la plainte (l'intimé).

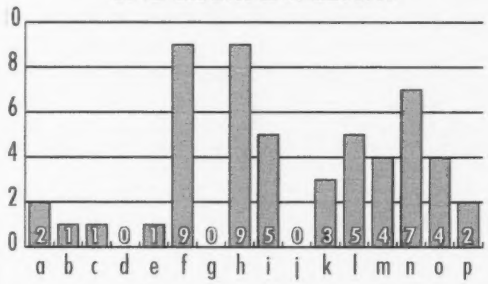
C'est l'occasion pour les deux parties de commenter le rapport. Les commissaires étudieront le rapport accompagné des commentaires écrits des parties et décideront s'il convient de rejeter la plainte, de renvoyer le dossier à la conseillère juridique de la Commission pour qu'on s'efforce de parvenir à

Figure 5

un règlement ou de soumettre le cas à un conseil d'arbitrage pour audience.

Si l'une ou l'autre des parties n'est pas d'accord avec la décision de la Commission, elle peut appeler de la décision devant la Cour suprême du Yukon pour que celle-ci détermine s'il y a eu une erreur donnant lieu à la révision de la façon dont la Commission a pris sa décision.

Si on ne parvient pas à un règlement, la plainte est renvoyée à un conseil d'arbitrage pour audience. La plainte sera entendue par au moins trois arbitres nommés par l'Assemblée législative et indépendants de la Commission. Le conseil d'arbitrage peut ordonner que l'on mette fin aux actes discriminatoires et que l'on verse au plaignant des dommages-intérêts pour toute perte financière subie du fait de la discrimination ainsi que des dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. La partie intimée peut en appeler de la décision du conseil d'arbitrage devant la Cour suprême du Yukon.



a. l'ascendance, y compris la couleur et la race
b. l'origine nationale
c. l'origine linguistique ou ethnique
d. la religion ou les croyances
e. l'âge
f. le sexe, y compris la grossesse
g. l'orientation sexuelle
h. les incapacités physiques ou mentales
i. l'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels
j. les convictions politiques
k. l'état matrimonial ou la situation de famille
l. la source de revenus
m. l'association réelle ou présumée
n. l'obligation de répondre aux besoins spéciaux
o. le harcèlement sexuel
p. la discrimination systémique

Figure 6

RÉSOLUTION INFORMELLE

Il est possible de régler une plainte de façon informelle en tout temps jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et que les commissaires aient pris leur décision en fonction du rapport d'enquête. La Commission a pour politique d'essayer, lorsque la situation s'y prête et que les deux parties y consentent, de parvenir à un règlement à l'amiable. Vous trouverez ci-après quelques exemples de plaintes réglées à l'amiable au cours du présent exercice.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation au travail à l'égard de croyances religieuses

(Motif : la religion et l'obligation de répondre à des besoins spéciaux ou de prendre des mesures d'adaptation. Domaine : l'emploi.)

L'employé qui a déposé la plainte est d'origine sikhe et, en raison de ses pratiques religieuses, il doit toujours porter le turban en public. Dans le cadre de son emploi, il doit se rendre sur des lieux de travail où le port d'un casque protecteur est obligatoire. L'employé n'était pas en mesure de porter un casque et un turban à la fois.

Au terme du règlement à l'amiable, l'employeur et un fournisseur de services responsable du lieu de travail, les *intimés*, ont accepté d'exempter l'employé du port d'un casque protecteur et, si le lieu de travail présentait des risques, l'employé peut interrompre les opérations en cours ou attendre le ralentissement de la production pour réaliser son inspection. Les intimés ont également reconnu que d'autres employés sikhs qui portent le turban ont droit à une évaluation individuelle de leur lieu de travail en matière de santé et de sécurité au travail, et ont convenu de tenir compte des dispositions du *Code criminel* qui exigent la prise de mesures raisonnables pour prévenir les blessures corporelles. De plus, les intimés examineront également les exigences de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon afin de déterminer si les autres employés feront l'objet d'une exemption semblable à celle qui a été accordée à l'employé concerné dans le présent cas.

Discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation sexuelle et la situation de famille

(Motif : l'orientation sexuelle et la situation de famille. Domaine : l'emploi.)

Une femme qui a une conjointe de même sexe a déposé une plainte de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et la situation de famille lorsque son employeur lui a refusé, en tant que parent ayant une relation homosexuelle, un accès aux mêmes congés parentaux que ceux auxquels les parents de sexe opposé ont droit selon sa convention collective. À la suite d'un règlement informel, la convention collective a été modifiée afin de tenir compte des droits aux congés parentaux des partenaires de même sexe. La disposition qui traitait de congé de paternité traite désormais de congé parental et vise tous les parents.

Discrimination au travail fondée sur la race (harcèlement)

(Motif : race et harcèlement. Domaine : l'emploi.)

Un membre des premières nations a quitté son emploi parce qu'il s'y disait victime de discrimination et de harcèlement au travail fondés sur la race, de la part de ses compagnons de travail. Il a réussi à trouver un nouvel emploi et une nouvelle formation peu de temps après avoir laissé son emploi précédent. À la suite d'un règlement informel, il a reçu 1 860,66 $ de dommages-intérêts pour perte de salaire et atteinte à la dignité et à l'estime de soi. La spécialiste de l'éducation du public de la Commission a donné à l'entreprise une séance de formation sur le harcèlement.

RÈGLEMENT

Lorsque le personnel de la Commission a terminé son enquête, les commissaires étudient la plainte et décident s'il y a lieu de la transmettre à la conseillère juridique pour qu'elle rencontre les parties en vue d'un règlement. S'il s'avère impossible d'en arriver à un règlement, la plainte est alors renvoyée au conseil d'arbitrage des droits de la personne du Yukon pour audience.

Le *plaignant* est la personne qui a déposé la plainte de discrimination et l'*intimé* est la personne ou le groupe de personnes qui fait l'objet de la plainte.

Voici deux règlements intervenus au cours du présent exercice.

Discrimination en matière d'emploi fondée sur la situation de famille

(Motif : la situation de famille et l'obligation de répondre à des besoins spéciaux ou de prendre des mesures d'adaptation. Domaine : l'emploi.)

Une plainte a été déposée par une mère célibataire qui a deux enfants et qui travaillait comme serveuse. La plaignante a été congédiée après s'être absentée du travail pour rester à la maison et s'occuper de ses enfants qui étaient malades. La mère célibataire estimait qu'elle avait fait l'objet de discrimination étant donné que son employeur n'a pas tenu compte de sa situation de chef de famille monoparentale et qu'il n'a pas répondu à ses besoins en demandant à d'autres personnes de la remplacer lorsque ses enfants étaient malades. Elle a reçu un chèque de 4 081,04 $ de dommages-intérêts pour perte de salaire et de pourboires et pour atteinte à la dignité et à l'estime de soi. L'employeur a accepté de suivre une formation donnée par la spécialiste de l'éducation du public à l'intention des gestionnaires, sur les droits de la personne et l'obligation de répondre aux besoins spéciaux des employés.

Discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe

(Motif : le sexe et le harcèlement sexuel. Domaine : l'emploi.)

Un employé a déposé une plainte en vertu des droits de la personne après avoir été renvoyé de son poste. Il a déclaré que sa supérieure le harcelait en raison de son sexe. Il a reçu des courriels qui contenaient des blagues dégradantes sur les hommes et a entendu des commentaires sur le lieu de travail par rapport à l'inefficacité des hommes. À la suite du règlement, le plaignant a obtenu un chèque de 10 622,79 $ pour perte de salaire et une lettre d'excuses.

DÉCISION DU CONSEIL D'ARBITRAGE

Si les deux parties n'arrivent pas à s'entendre sur le règlement de la plainte, celle-ci est alors renvoyée au conseil d'arbitrage. Il s'agit d'un organisme totalement indépendant de la Commission et du gouvernement et, s'il juge qu'il y a eu discrimination, il peut rendre des ordonnances pour résoudre les situations discriminatoires. Lorsqu'une plainte est renvoyée devant le conseil d'arbitrage, elle devient accessible au public. Le plaignant et l'intimé ont tous les deux le droit d'appeler de la décision du conseil d'arbitrage devant la Cour suprême du Yukon.

l'audience qui suit a eu lieu pendant l'exercice financier du présent rapport.

Campbell, Bigras et Vittrekwa c. la Société d'habitation du Yukon
(Motif : la source de revenus. Domaine : la location de lieux.)

La Commission a reçu trois plaintes en vertu des droits de la personne fondées sur la source de revenus et les a renvoyées au conseil d'arbitrage pour audience. Le conseil a établi qu'il y a eu discrimination à l'endroit des locataires de logements sociaux en raison d'une politique sur les animaux de compagnie que le fournisseur de services n'appliquait qu'à eux et n'appliquait pas aux locataires qui étaient des employés du gouvernement du Yukon. Le Conseil a ordonné à l'intimé, la Société d'habitation du Yukon, de prendre les mesures suivantes : a) veiller à ce qu'aucun employé ni aucune politique ne contreviennent à la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon;
b) examiner toutes les politiques concernant les animaux de compagnie pour s'assurer de leur conformité avec la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon, dans l'ensemble du territoire, là où il existe des conditions semblables dans l'usage conjoint d'immeubles locatifs;
c) s'assurer de la participation de son personnel à des ateliers sur les droits de la personne donnés par la spécialiste de l'éducation du public de la Commission;
d) rembourser les dépenses engagées par chacun des plaignants ou au nom des plaignants pour assister à l'audience en personne ou par vidéoconférence.

ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC

L'éducation du public est un des aspects importants du mandat de la Commission. Ses activités permettent de sensibiliser la population aux droits de la personne et de prévenir la discrimination. Afin de maximiser les effets du déploiement de ressources limitées, la Commision a choisi de travailler en partenariat avec d'autres organismes de défense des droits de la personne et de collaborer avec des organismes qui ont une influence sur les politiques ou l'éducation et les actes de la population.

Parmi les activités de sensibilisation du public, citons :

• Le partenariat avec la Commission des droits de la personne des T.-N.-O. pour l'élaboration et la diffusion de messages d'intérêt public à la radio et à la télévision, sur la discrimination raciale, le harcèlement sexuel et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Le message sur le harcèlement sexuel a remporté la médaille d'argent de la 39e édition du WorldFest-Houston International Film Festival. Il est possible de visionner les messages sur le site Web de la Commission à www.yhrc.yk.ca.
• Les présentations faites devant des groupes communautaires, le conseil municipal de Whitehorse, le conseil municipal de Haines Junction et l'Association des collectivités du Yukon, ainsi que l'information qui leur a été distribuée, pour les encourager à participer à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme (15 personnes). La Commission a réalisé ces présentations en collaboration avec 23 groupes yukonnais de lutte contre le racisme et de défense de l'équité et de l'inclusion.
• Le parrainage de la chanson *Vendetta Song*, lors du Available Light Film Festival, à l'occasion de la Journée internationale de la femme.
• L'activité scolaire, la célébration communautaire (80 personnes) et la lecture par Bess Coley de la traduction tlingite de la version en langage simple de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le 10 décembre, à l'occasion de la Journée des droits de l'homme.
• Les trois exposés en classe et la fête communautaire, en compagnie de Melissa Atkinson, commissaire, de James Allen, chef des Premières nations de Champagne et d'Aishihik, et de John Farynowski, maire de Haines Junction, le 21 mars, à Haines Junction, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (environ 100 personnes). Cette même journée, Melissa Atkinson a fait une présentation à Whitehorse à l'heure du midi lors d'une activité communautaire parrainée par l'Association franco-yukonnaise.
• Le vernissage de l'exposition de photographies *Black History in Yukon*, qui célébrait le Mois de l'histoire des Noirs, auquel ont participé la Commission des droits de la personne du Yukon, les Archives du Yukon et le Conseil yukonnais de la condition de la femme.
• La présentation de photographies, intitulée *Portraits & Stories of Yukon Asian History*, animée par Miko Miyahara et Peggy D'Orsay, en collaboration avec les Archives du Yukon (10 personnes), pour célébrer le Mois du patrimoine asiatique.

Ateliers :

• Formation de juges de paix sur les droits de la personne (35 personnes)
• Ateliers destinés aux employeurs – personnel des activités récréatives estivales de la Ville de Whitehorse (10 personnes) et personnel du Centre des jeux du Canada (30 personnes) – sur les questions interculturelles.
• Dans le cadre du règlement de plaintes, une formation a été donnée à plusieurs employeurs : huit séances sur l'obligation de prendre des mesures

d'adaptation, le harcèlement et l'élaboration d'une politique sur le harcèlement, à un total de 39 travailleurs de trois grandes entreprises; deux séances sur le harcèlement, à l'intention de petits employeurs, et une séance sur les pratiques d'embauche destinée à un petit employeur.

Ateliers dans le secteur de l'éducation :

- Ateliers sur l'éducation et les droits de la personne (15 personnes) et des histoires peu connues du Yukon (12 personnes) donnés lors de la conférence de l'Association des enseignantes et enseignants du Yukon
- Cours sur un modèle de système d'éducation inclusif et adapté aux différentes cultures donné au Collège du Yukon
- Atelier sur les droits de la personne et le rôle de la Commission à l'intention des étudiants en soutien à domicile du Collège du Yukon (7 personnes)
- Élaboration d'un module sur la discrimination raciale en rapport avec un message télévisé d'intérêt public sur la discrimination raciale
- Ateliers à l'école St. Elias (trois groupes, 35 élèves) sur les droits de la personne et la discrimination raciale

Présentations :

- Présentation sur le harcèlement à la conférence des femmes autochtones (environ 65 personnes)
- Atelier axé sur l'autonomie sociale, parrainé par Yukon Learn, sur les droits de la personne et le harcèlement (6 personnes)
- Présentation sur les droits de la personne et le concept de discrimination dans un cours d'anglais langue seconde de l'Association franco-yukonnaise (6 personnes)

Porte-parole :

- Porte-parole dans un groupe de discussion de l'AFPC sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, lors de la conférence de la section du Nord de l'AFPC, à Whitehorse (150 personnes)
- Journée nationale de lutte contre l'homophobie de l'AFPC (55 personnes)
- AGA de la maison de transition de Whitehorse, Kaushee's Place (15 personnes)

Présentoirs :

- Disability Expo
- Conférence de l'AFPC – Section du Nord, à Whitehorse (150 délégués)
- Forum sur la santé des femmes – santé mentale et discrimination (75 personnes)

Publication d'articles et de communiqués :

- Article publié dans le supplément « Law Day » du *Yukon News*, sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
- Communiqués sur le projet de loi C-38 pour l'adoption de la *Loi sur le mariage civil*, la célébration du patrimoine asiatique, la participation à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme, la Journée des droits de l'homme, le Mois de l'histoire des Noirs et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.
- Participation du personnel de la Commission à des entrevues à la radio sur divers thèmes et activités de la Commission.

Le personnel de la Commission a donné des commentaires/consultations sur les points suivants :

- La campagne de lutte contre la violence faite aux femmes (Direction générale de la condition féminine)
- Consultation sur des mesures de correction (Ministère de la Justice, Conseil des Premières nations du Yukon)
- Activités sur la diversité et activités de lutte contre le racisme (Association franco-yukonnaise)
- Conférence sur des questions de développement du Yukon Development Education Centre (bénévole)
- Bénévoles de la Journée nationale des Autochtones
- Photos et récits pour l'exposition *Women's Perspectives on Poverty* (Coalition anti-pauvreté, Centre pour femmes Victoria Faulkner, Direction générale de la condition féminine, Conseil yukonnais de la condition de la femme)
- Services policiers pour femmes (Direction générale de la condition féminine et Justice)
- Comité de formation interorganismes (Whitehorse)
- Indicateurs et politiques sur l'égalité des sexes, pour la réunion de Condition féminine Canada, à Yellowknife
- Planification de la conférence des femmes autochtones (Cercle des femmes autochtones, Direction générale de la condition féminine)
- Chambre de commerce de Whitehorse
- Participation à l'atelier du Challenge Day (élèves de 9e année, à F.H. Collins), sur les façons de reconnaître l'oppression et les privilèges
- Coalition des municipalités contre le racisme (Directeur des ressources humaines de la Ville de Whitehorse)
- Association des enseignants et des enseignantes du Yukon – membre du sous-comité Keyakwadan (questions d'éducation autochtone)

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTATS FINANCIERS
31 MARS 2006

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Aux commissaires de la Commission des droits de la personne du Yukon :

J'ai procédé à la vérification de l'état de la situation financière de la Commission des droits de la personne du Yukon au 31 mars 2006, ainsi qu'à la vérification de l'état des résultats, de l'évolution de l'actif net et de l'évolution de la situation financière pour l'exercice ayant pris fin à la même date. La responsabilité de l'établissement de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues au Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, les états financiers présentés ci-dessous donnent, à tous égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2006 ainsi que des résultats de ses activités pour l'exercice ayant pris fin à la même date, le tout selon les principes comptables généralement reconnus au Canada.

J. Kim Tanner
Comptable agréé

Whitehorse, Yukon
16 juin 2006

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE
AU 31 MARS 2006

	2006 $	2005 $
ASSETS		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	5 292	56 047
Comptes clients	300	-
Frais payés d'avance	8 219	3 539
	13 811	59 586
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b, 3)	20 000	20 000
IMMOBILISATIONS (note 2a, 4)	24 786	31 849
	58 597	111 435
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Comptes fournisseurs et charges à payer	4 179	7 482
Salaires et avantages sociaux	33 702	32 178
Dette au Fonds de remplacement de l'équipement	5 200	-
	43 081	39 660
ACTIF NET		
INVESTI EN IMMOBILISATIONS (note 2a, 3)	24 786	31 849
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b)	20 000	20 000
NON AFFECTÉ	(29 270)	19 926
	15 516	71 775
	58 597	111 435

ACCEPTÉ PAR :

_____, commissaire _____, commissaire

ÉTAT DES RÉSULTATS

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2006

	2006 $	2005 $
REVENUS		
Subvention du gouv. du Yukon pour le fonctionnement	451 000	511 000
Subvention du gouv. du Canada pour la formation	3 297	4 015
Intérêts créditeurs	3 679	3 139
Dons et autres recettes	300	2 279
Subvention de la Yukon Law Foundation	-	2 500
	458 276	522 933
DÉPENSES		
Administration		
Rapport annuel	2 201	1 687
Consultations	1 250	1 587
Cotisation des membres	3 015	1 635
Entretien et réparation de l'équipement	3 354	1 288
Intérêts et frais bancaires	87	203
Services juridiques	704	10 877
Fournitures de bureau	7 217	5 141
Frais d'affranchissement, fret et messagerie	1 216	1 264
Honoraires	4 230	2 800
Abonnements, publications et films	2 968	3 119
Téléphone et Internet	9 785	8 376
	36 027	37 977
Personnel		
Service des contrats	2 390	4 400
Formation et déplacements	6 688	4 278
Assurance-responsabilité	1 151	-
Frais de recrutement	1 121	1 610
Salaires et avantages sociaux	364 039	334 515
	375 389	344 803
Commissaires		
Honoraires	18 675	22 960
Assurance-responsabilité	5 941	5 608
Formation	2 531	5 376
Rencontres et réceptions	7 783	10 163
	34 930	44 107
Éducation publique		
Projets en commun avec les collectivités	2 115	7 361
Bibliothèque et ressources documentaires	402	315
Activités spéciales et programmation	2 619	2 419
Site Web et imprimés	1 762	5 128
	6 898	15 223

ÉTAT DES RÉSULTATS (SUITE)

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2006

	2006 $	2005 $
Gestion des plaintes		
Services juridiques	5 714	26 190
Enquêtes	8 881	7 126
Frais d'audience	976	-
	15 571	33 316
Fonctionnement		
Assurances	1 598	1 972
Nettoyage et entretien	1 630	2 085
Loyer	34 125	34 125
	37 353	38 182
	506 168	513 608
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS PAR RAPPORT AUX DÉPENSES	(47 892)	9 325

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 2006

	Fonds de remplacement de l'équipement $	Investi en immobilisations $	Non affecté (déficit) $	Net 2006 $	Net 2005 $
SOLDE AU DÉBUT	20 000	31 849	19 926	71 775	72 171
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	-	-	(47 892)	(47 892)	9 325
Virements	-	-	-	-	-
Acquisitions	-	1 304	(1 304)	-	-
Amortissement	-	(8 367)	-	(8 367)	(9 721)
SOLDE À LA FIN	20 000	24 786	(29 270)	15 516	71 775

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE

POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2006

	2006 $	2005 $
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FONCTIONNEMENT		
Fonds reçus du gouvernement du Yukon	451 000	511 000
Fonds reçus du gouvernement du Canada	3 297	4 015
Fonds reçus de la Yukon Law Foundation	-	2 500
Autres rentrées de fonds liées au fonctionnement	-	2 279
Fonds engagés pour le paiement des salaires et des avantages sociaux	(362 515)	(331 894)
Autres sorties de fonds liées au fonctionnement	(150 112)	(182 542)
	(58 330)	5 358
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FINANCEMENT ET À L'INVESTISSEMENT		
Fonds empruntés au Fonds de remplacement de l'équipement	5 200	-
Acquisitions	(1 304)	(8 450)
Intérêts créditeurs sur les dépôts à terme et l'épargne	3 679	3 139
	7 575	(5 311)
RENTRÉES (SORTIES) NETTES DE FONDS	(50 755)	47
ENCAISSE AU DÉBUT	56 047	56 000
ENCAISSE À LA FIN	5 292	56 047

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
POUR L'EXERCICE AYANT PRIS FIN LE 31 MARS 2006

1. STATUTS ET OBJECTIFS DE L'ORGANISME

La Commission des droits de la personne du Yukon est un organisme à but non lucratif chargé de faire enquête et de régler l'affaire lorsqu'une plainte alléguant une infraction aux droits de la personne est déposée au Yukon. L'organisme a été constitué et est financé par le gouvernement du Yukon pour administrer la Loi sur les droits de la personne.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Amortissement

Les immobilisations sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation. Les améliorations locatives sont amorties suivant la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans. Les autres immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement dégressif aux taux indiqués à la note 4.

L'amortissement pour l'exercice totalise 8 367 $ (9 721 $ en 2005).

Le montant indiqué en regard du poste « Actif net investi en immobilisations » représente la totalité du coût non amorti des immobilisations détenues par la Commission.

b) Fonds de remplacement de l'équipement

La Commission a mis sur pied le Fonds de remplacement de l'équipement au cours de l'année financière 2004 afin d'aider à pourvoir aux frais de remplacement de l'équipement. Le Fonds ne peut servir qu'à financer l'achat de nouvelles pièces d'équipement majeures et les commissaires doivent avoir autorisé la dépense au préalable. La Commission détermine la somme à verser au Fonds chaque année

Le Fonds de remplacement de l'équipement est censé être attesté par un certificat de placement garanti. Les intérêts créditeurs ne sont pas portés au compte du Fonds, mais servent plutôt à payer certaines activités de la Commission. Voir la note 3 à ce sujet.

c) Dons en nature

Les dons reçus sous forme d'immobilisations et de matériel sont comptabilisés à la juste valeur des biens reçus et entrés à titre de revenus au poste « Dons en nature ».

3. FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT

Le Fonds de remplacement de l'équipement est composé de :

	2006 $	2005 $
Certificat de placement garanti	14 800	20 000
Argent prêté au fonds général du Fonds de remplacement de l'équipement, devant être remboursé dès que possible.	5 200	-
	20 000	20 000

4. IMMOBILISATIONS

	2006				2005
	$ Taux	$ Coût	$ Amortissement cumulé	$ Coût non amorti	$ Coût non amorti
Mobilier et agencements	20%	57 572	43 693	13 879	16 399
Équipement informatique	30%	45 935	39 399	6 536	9 336
Équipement informatique	45%	5 773	3 152	2 621	4 118
Améliorations locatives	1/5 lin.	7 545	5 795	1 750	1,996
		116 825	92 039	24 786	31 849

5. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les instruments financiers de la Commission des droits de la personne du Yukon se composent de l'encaisse, des comptes clients, des comptes fournisseurs et des revenus reportés. Sauf indication contraire, les commissaires sont d'avis que la Commission des droits de la personne du Yukon n'est exposée à aucun risque particulier découlant de ces instruments financiers, qu'il s'agisse de risque de crédit ou de risque découlant des fluctuations des taux d'intérêt ou des taux de change. Sauf indication contraire, la juste valeur des instruments financiers se rapproche de leur valeur comptable.

6. INCERTITUDE RELATIVE À LA MESURE

La préparation d'états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui influent sur le montant déclaré de l'actif et du passif à la date des états financiers et sur les recettes et dépenses déclarées pendant l'exercice visé. Les chiffres réels pourraient différer de ces estimations.

7. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

La Commission dépend économiquement du gouvernement du Yukon du fait que les fonds reçus de ce dernier constituent la principale source de revenus de l'organisme pour son fonctionnement.

8. CONTRAT DE LOCATION

La Commission est engagée en vertu d'un contrat de location arrivant à échéance en octobre 2008 à verser un loyer mensuel de 2 843,75 $ pour les locaux logeant ses bureaux.

9. MESSAGES D'INTÉRÊT PUBLIC

Durant l'exercice, la Commission a pris part à un projet commun avec la Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest, qui a donné lieu à la rédaction et à la diffusion, à la radio et à la télévision, de messages d'intérêt public sur les droits de la personne. Ces messages ont été diffusés dans les deux territoires. La Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest a pris en charge la totalité du financement du projet, alors que la Commission des droits de la personne du Yukon a contribué savoir-faire et main-d'œuvre.